



OSTROWSKI I WSPÓLNICY

kujawsko-pomorskie  
forum HR 2021

# Sygnaliści

Jakich obowiązków już od tego roku mogą spodziewać się pracodawcy?



**Marta Trzeciak**

radca prawny  
Kancelaria Ostrowski i Wspólnicy

# I. Wprowadzenie

## Dyrektywa



OSTROWSKI I WSPÓLNICY



# Sygnalista ≠ donosiciel



## SYGNALISTA

Sygnalista zgłasza  
nieprawidłowości w interesie  
publicznym, interesie zakładu  
pracy



## DONOSICIEL

Donosiciel donosi  
w interesie własnym, w celu  
uzyskania osobistych korzyści



## LOJALNOŚĆ

Lojalność sygnalisty – jest  
przekonany, że zgłoszenie  
służy ochronie podmiotu  
przed zagrożeniem  
wynikającym z naruszeń



OSTROWSKI I WSPÓLNICY



DYREKTYWA PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO I RADY (UE) 2019/1937  
z dnia 23 października 2019 r.  
**w sprawie ochrony osób zgłaszających naruszenia prawa Unii**

# Od kiedy zmiany?

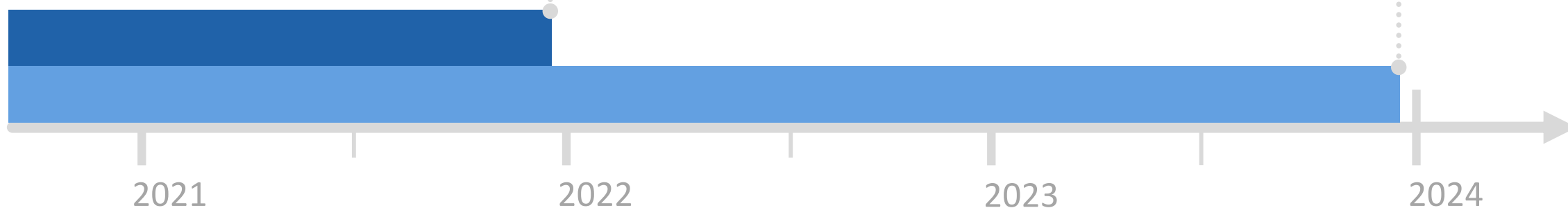
## Obowiązek implementacji Dyrektywy



Państwa członkowskie  
wprowadzają w życie przepisy  
krajowe do dnia  
**17 grudnia 2021 r.**



W przypadku podmiotów  
prywatnych zatrudniających  
**50 - 249 pracowników** do dnia  
**17 grudnia 2023 r.**



# Postęp prac legislacyjnych w Polsce



Brak choćby  
projektu  
ustawy



Ministerialny  
„spór  
kompetencyjny”



Bezpośrednie  
stosowanie  
Dyrektywy



OSTROWSKI I WSPÓLNICY

## II. „Co?” zakres przedmiotowy Dyrektywy

# Zakres przedmiotowy Dyrektywy

## – o jakie dziedziny chodzi?

- naruszenia objęte zakresem stosowania określonych aktów Unii (załącznik), **dotyczące następujących dziedzin:**
  - ✓ zamówienia publiczne;
  - ✓ usługi, produkty i rynki finansowe oraz zapobieganie praniu pieniędzy i finansowaniu terroryzmu;
  - ✓ bezpieczeństwo produktów i ich zgodność z wymogami;
  - ✓ bezpieczeństwo transportu;
  - ✓ ochrona środowiska;
  - ✓ ochrona radiologiczna i bezpieczeństwo jądrowe;
  - ✓ bezpieczeństwo żywności i pasz, zdrowie i dobrostan zwierząt;
  - ✓ zdrowie publiczne;
  - ✓ ochrona konsumentów;
  - ✓ ochrona prywatności i danych osobowych oraz bezpieczeństwo sieci i systemów informacyjnych;
- naruszenia mające **wpływ na interesy finansowe Unii** i określone szczegółowo w stosownych środkach unijnych;
- naruszenia dotyczące **rynku wewnętrznego** – nieuczciwa konkurencja, pomoc publiczna, podatki (CIT) które stanowią naruszenie przepisów o podatku od osób prawnych lub do praktyk mających na celu uzyskanie korzyści podatkowej sprzecznej z przedmiotem lub celem mających zastosowanie przepisów o podatku od osób prawnych.





Dyrektywa określa tylko **minimum**

Państwa członkowskie mogą **rozszerzyć** zakres ochrony na mocy prawa krajowego w odniesieniu do innych dziedzin lub aktów prawa

- w praktyce: **wszystko**



OSTROWSKI I WSPÓLNICY

# III. „Kto?” zakres podmiotowy Dyrektywy

# „Sygnalista” – czyli kto?

Osoba fizyczna dokonująca **zgłoszenia**, pracująca w sektorze **prywatnym** lub **publicznym**, która uzyskała informacje na temat naruszeń w kontekście związanym z pracą, w tym co najmniej:



osoba posiadająca status **pracownika**, w tym urzędnika służby cywilnej



osób posiadających status osób prowadzących działalność na własny rachunek (**samoatrudniony**)



**akcjonariusz / wspólnik / członek organu** administrującego, zarządzającego lub nadzorczego przedsiębiorstwa



**wolontariusz, stażysta**  
- bez względu na to czy otrzymują oni wynagrodzenie



osoba pracująca pod nadzorem i kierownictwem **wykonawcy / podwykonawcy / dostawcy**

# Ochrona na wszystkich etapach procesu zatrudnienia

Sygnalistą objętym ochroną jest także osoba dokonująca zgłoszenia na temat naruszeń, o jakich informacje uzyskały w ramach stosunku pracy, **który już ustał**.

Sygnalistą objętym ochroną jest także osoba dokonująca zgłoszenia, której stosunek pracy **ma zostać dopiero nawiązany** – uzyskała informacje na temat naruszeń w trakcie **rekrutacji lub innych negocjacji** poprzedzających zawarcie umowy.

## ZGŁOSZENIE

w okresie rekrutacji / negocjacji

w okresie zatrudnienia

po ustaniu stosunku pracy

# Warunki objęcia ochroną – dobra wiara

**Sygnalista podlega ochronie pod warunkiem, że:**

- dokonał zgłoszenia wewnętrznego / zgłoszenia zewnętrznego / ujawnienia publicznego zgodnie z przepisami
- oraz**
- miał **uzasadnione podstawy**, by sądzić, że zgłaszane przez niego informacje:
    - są **prawdziwe** w momencie dokonywania zgłoszenia, oraz
    - są **objęte zakresem przedmiotowym** dyrektywy.

## SANKCJE

**!** Wysokie sankcje dla osób, które **świadomie dokonały zgłoszenia nieprawdziwych informacji** – mają zapobiegać zgłaszaniu w złej wierze (ponadto: środki odszkodowawcze za szkodę wynikającą z takiego zgłoszenia)

# Ochroną objęte są także:



osoby pomagające  
w dokonaniu zgłoszenia



osoby trzecie powiązane  
z sygnalistami, które mogą  
doświadczyć działań  
odwetowych w kontekście  
związanym z pracą -  
współpracownicy / krewni  
sygnalisty



- podmioty prawne, które:
- stanowią **własność sygnalisty**, lub
  - dla których sygnalista **pracuje**, lub
  - są w inny sposób **powiązane** z sygnalistą

# IV. Kanały komunikacji i procedury



OSTROWSKI I WSPÓLNICY

# Kanały komunikacji

I

## ZGŁOSZENIE WEWNĘTRZNE

- w **obrębie podmiotu** prywatnego/ publicznego
- wyznaczona osoba, dział, zespół lub osoba trzecia z zewnątrz

II

## ZGŁOSZENIE ZEWNĘTRZNE

- przekazanie informacji na temat naruszeń **właściwym organom państwowym**

III

## UJAWNIENIE PUBLICZNE

- podanie **do wiadomości publicznej** informacji na temat naruszeń
- opinii publicznej lub mediom (np. prasa, telewizja, portale społecznościowe, Internet)



## I. ZGŁOSZENIE WEWNĘTRZNE

- Forma **preferowana** przez Dyrektywę:

Państwa członkowskie mają **zachęcać** do zgłaszania za pośrednictwem wewnętrznych kanałów komunikacji **przed dokonaniem zgłoszenia zewnętrznego**

- ✓ w przypadku, gdy naruszeniu można skutecznie zaradzić wewnątrz organizacji,
  - ✓ a osoba dokonująca zgłoszenia uważa, że nie zachodzi ryzyko działań odwetowych.
- Ale **nie jest to obowiązek**, sygnalista ma pełną swobodę wyboru.

# Obowiązek ustanowienia wewnętrznych kanałów komunikacji oraz procedur

Te kanały i procedury mają umożliwiać dokonywanie zgłoszeń jak **najszerzszemu kręgowi osób**.



## PODMIOTY PRYWATNE

Zatrudniające **co najmniej 50 pracowników** (Wyjątek: podmioty, do których stosuje się akty Unii w zakresie usług i produktów finansowych oraz zapobiegania praniu pieniędzy i finansowaniu terroryzmu, bezpieczeństwa transportu oraz ochrony środowiska – niezależnie od progu).



Prawo krajowe **może wprowadzić** ten obowiązek również wobec podmiotów prywatnych, które zatrudniają **mniej niż 50 pracowników**.



## PODMIOTY PUBLICZNE

Obowiązek dotyczy **wszystkich podmiotów publicznych** – w tym do podmiotów będących własnością lub znajdujących się pod kontrolą takich podmiotów.



Prawo krajowe **może zwolnić** z tego obowiązku gminy liczące mniej niż 10 000 mieszkańców lub gminy lub inne podmioty zatrudniające mniej niż 50 pracowników.

# Wewnętrzne kanały komunikacji – kwestie techniczne

Kanały mogą być obsługiwane:



**wewnętrznie**

– przez wyznaczoną osobę lub dział



**zewnątrznie**

– przez osobę trzecią

# Wewnętrzne kanały komunikacji – kwestie techniczne

Kanały muszą umożliwiać dokonywanie zgłoszeń **na piśmie lub ustnie**:



# Wewnętrzne kanały komunikacji – kwestie techniczne



Kanały muszą być zaprojektowane, ustanowione i obsługiwane **w bezpieczny sposób** – ochrona tożsamości sygnalisty i domniemanego sprawcy naruszenia, brak dostępu osobom nieupoważnionym.



Możliwość **dzielenia się zasobami** przez podmioty prywatne **zatrudniające 50-249 pracowników** - przy zachowaniu poufności.



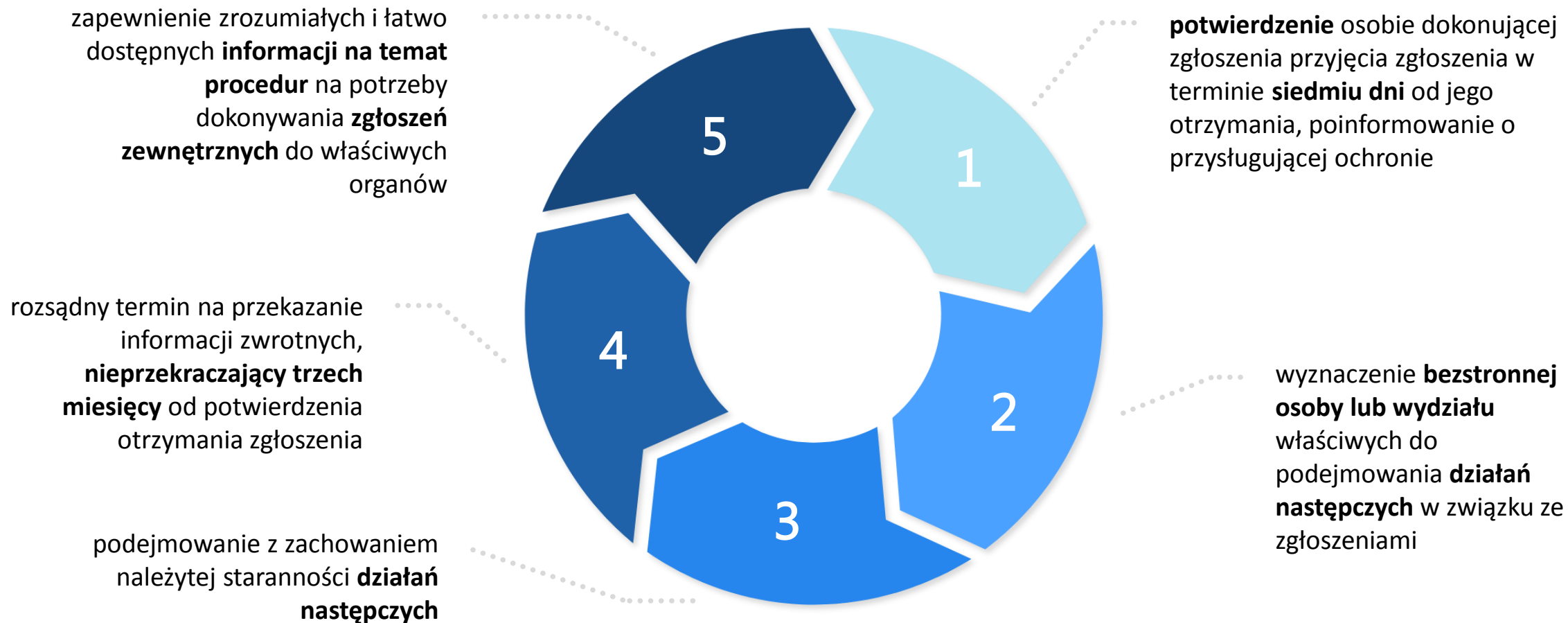
Wewnętrzne kanały komunikacji mogą być **wspólne dla kilku gmin** lub obsługiwane przez wspólne organy gminne.

# Poufność

- **Tożsamość sygnalisty nie może zostać ujawniona – bez jego wyraźnej zgody - żadnej osobie** (jest to istotne z punktu widzenia ochrony sygnalistów przed działaniami odwetowymi).
- **Możliwość ujawnienia jedynie wtedy**, gdy takie ujawnienie jest **konieczne** w kontekście prowadzonych przez organy krajowe **postępowań wyjaśniających lub postępowań sądowych** - w tym w celu zagwarantowania **prawa do obrony przysługującego osobie, której dotyczy zgłoszenie**.
  - ✓ Obowiązek uprzedniego powiadomienia sygnalisty przed ujawnieniem, chyba że powiadomienie mogłoby zagrozić postępowaniu.



# Procedury na potrzeby zgłoszeń wewnętrznych



# Procedury na potrzeby zgłoszeń wewnętrznych i działań następczych

Polityka dot. sygnalistów powinna zostać skonstruowana tak, by każdy potencjalny sygnalista wiedział:





# Działania następcze

To działania podjęte przez odbiorcę zgłoszenia lub właściwy organ:

w celu oceny prawdziwości zarzutów  
zawartych w zgłoszeniu

w celu zaradzenia naruszeniu  
będącemu przedmiotem zgłoszenia

- dochodzenie wewnętrzne
  - postępowanie wyjaśniające
- wniesienie oskarżenia (wszcęcie postępowania karnego)
  - działanie podejmowane w celu odzyskania środków (wszcęcie postępowania cywilnego, administracyjnego)
  - nałożenie kary porządkowej na pracownika (nagana, kara pieniężna)
  - nałożenie kary umownej na współpracownika
  - wypowiedzenie warunków pracy i płacy pracownikowi
  - rozwiązanie umowy z pracownikiem za wypowiedzeniem lub bez wypowiedzenia
  - rozwiązanie umowy ze współpracownikiem
  - przeprowadzenie szkoleń
  - zmiana regulaminów itp. przepisów wewnętrznych

## II. ZGŁOSZENIE ZEWNĘTRZNE



\*Państwa członkowskie wyznaczają **organy właściwe** do przyjmowania zgłoszeń, przekazywania informacji zwrotnych i podejmowania działań następczych.

- Czechy: Minister Sprawiedliwości 😊

# Jakie różnice?



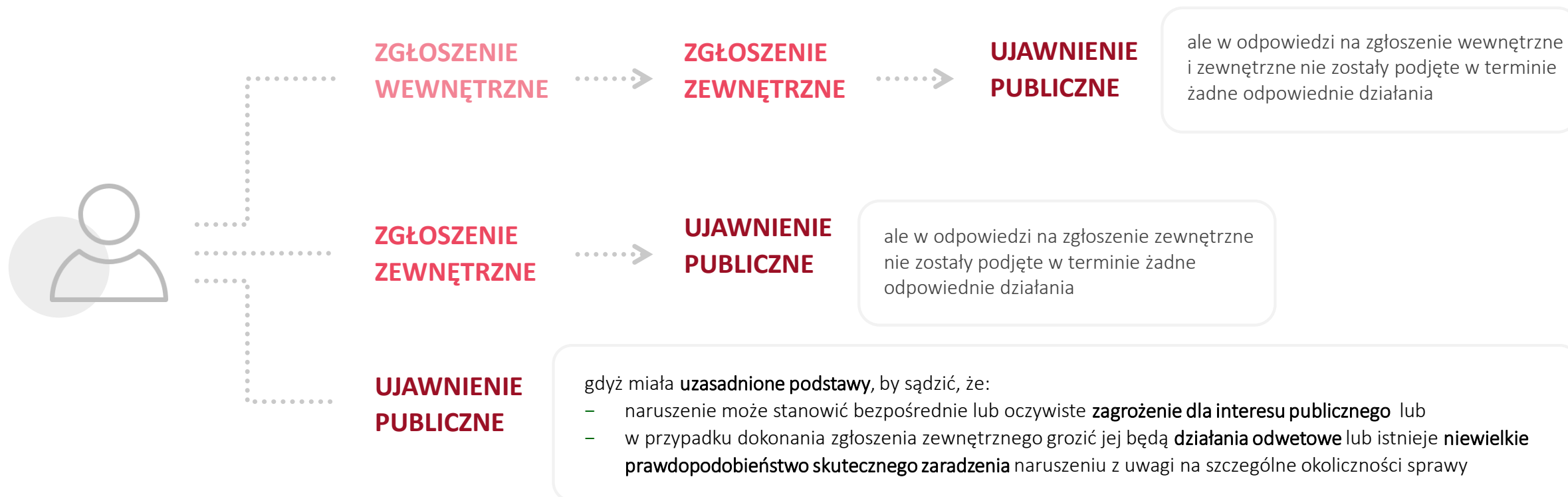
Dłuższy termin na przekazanie informacji zwrotnej (do 6-u miesięcy)



Możliwość **zamknięcia procedury** w przypadku uznania, że naruszenie ma niewielką wagę – powiadomienie sygnalisty wraz z uzasadnieniem

### III. UJAWNIENIE PUBLICZNE

Węższe ramy ochrony niż w przypadku zgłoszenia wewnętrznego/zewnętrznego.



# V. Środki ochrony



# Środki ochrony sygnalistów

Zakaz działań  
odwetowych



Środki ochrony przed  
działaniami odwetowymi

# Zakaz działań odwetowych



## DZIAŁANIA ODWETOWE

bezpośrednie lub pośrednie działanie lub zaniechanie mające miejsce w kontekście związanym z pracą, które jest spowodowane zgłoszeniem wewnętrznym lub zewnętrznym lub ujawnieniem publicznym i które wyrządza lub może wyrządzić **nieuzasadnioną szkodę** dla osoby dokonującej zgłoszenia

Zakazane są także:

- groźby działań odwetowych,
- próby podejmowania działań odwetowych.

# Formy działań odwetowych

- zawieszenie, przymusowy urlop bezpłatny, zwolnienie
- degradacja, wstrzymanie awansu
- przekazania obowiązków, zmiana miejsca pracy, obniżenie wynagrodzenia, zmiana godzin pracy
- wstrzymanie szkoleń
- negatywna ocena wyników lub negatywna opinia o pracy
- środek dyscyplinarny - nagana, kara pieniężna
- przymus, zastraszanie, mobbing, wykluczenie
- dyskryminacja, niekorzystne lub niesprawiedliwe traktowanie
- nieprzekształcenie umowy o pracę na czas określony w umowę o pracę na czas nieokreślony
- nieprzedłużenie lub wcześniejsze rozwiązanie umowy o pracę na czas określony
- szkoda, w tym nadszarpnięcie reputacji danej osoby (zwłaszcza w mediach społecznościowych), lub straty finansowe (straty gospodarcze, utrata dochodu)
- umieszczenia na czarnej liście na podstawie nieformalnego lub formalnego porozumienia sektorowego lub branżowego
- wcześniejsze rozwiązanie lub wypowiedzenie umowy dotyczącej towarów lub umowy o świadczenie usług
- odebranie licencji lub zezwolenia
- skierowania na badania psychiatryczne lub lekarskie.



# Środki ochrony przed działaniami odwetowymi



**Brak odpowiedzialności** w wyniku zgłoszenia/ujawnienia **w postępowaniach prawnych** – np. dot. znieśławienia, naruszenia praw autorskich, naruszenia tajemnicy, naruszenia przepisów o ochronie danych, roszczeń odszkodowawczych.

Osoby te mają prawo wystąpić o **umorzenie** postępowania, powołując się na zgłoszenie/ujawnienie. Warunek: miały uzasadnione podstawy, by sądzić, że zgłoszenie/ujawnienie jest niezbędne do ujawnienia naruszenia.



Prawo krajowe ma zapewniać **środki ochrony prawnej** (np. przywrócenie stanu poprzedniego) oraz **pełne odszkodowanie za szkodę** poniesioną w związku ze zgłoszeniem/ujawnieniem.

# Środek ochrony tylko dla sygnalisty

DOMNIEMANIE w postępowaniach przed sądem lub innym organem:



Jeżeli sygnalista twierdzi, iż w wyniku zgłoszenia/ujawnienia poniósł szkodę - **przyjmuje się, że szkoda została wyrządzona w ramach działań odwetowych** za zgłoszenie/ujawnienie



To na osobie, która podjęła działania powodujące szkodę (np. pracodawcy), spoczywa **ciężar udowodnienia**, że działania te przeprowadziła z należycie uzasadnionych powodów

# Sankcje karne / cywilne / administracyjne

- **utrudnianie** (też usiłowanie utrudniania) dokonywania zgłoszeń
- podejmowanie **działań odwetowych** wobec sygnalistów, ich krewnych i osób powiązanych
- wszczynanie **uciążliwych postępowań** przeciwko sygnalistom, ich krewnym i osobom powiązanym
- naruszenie obowiązku zachowania **poufności** tożsamości sygnalisty

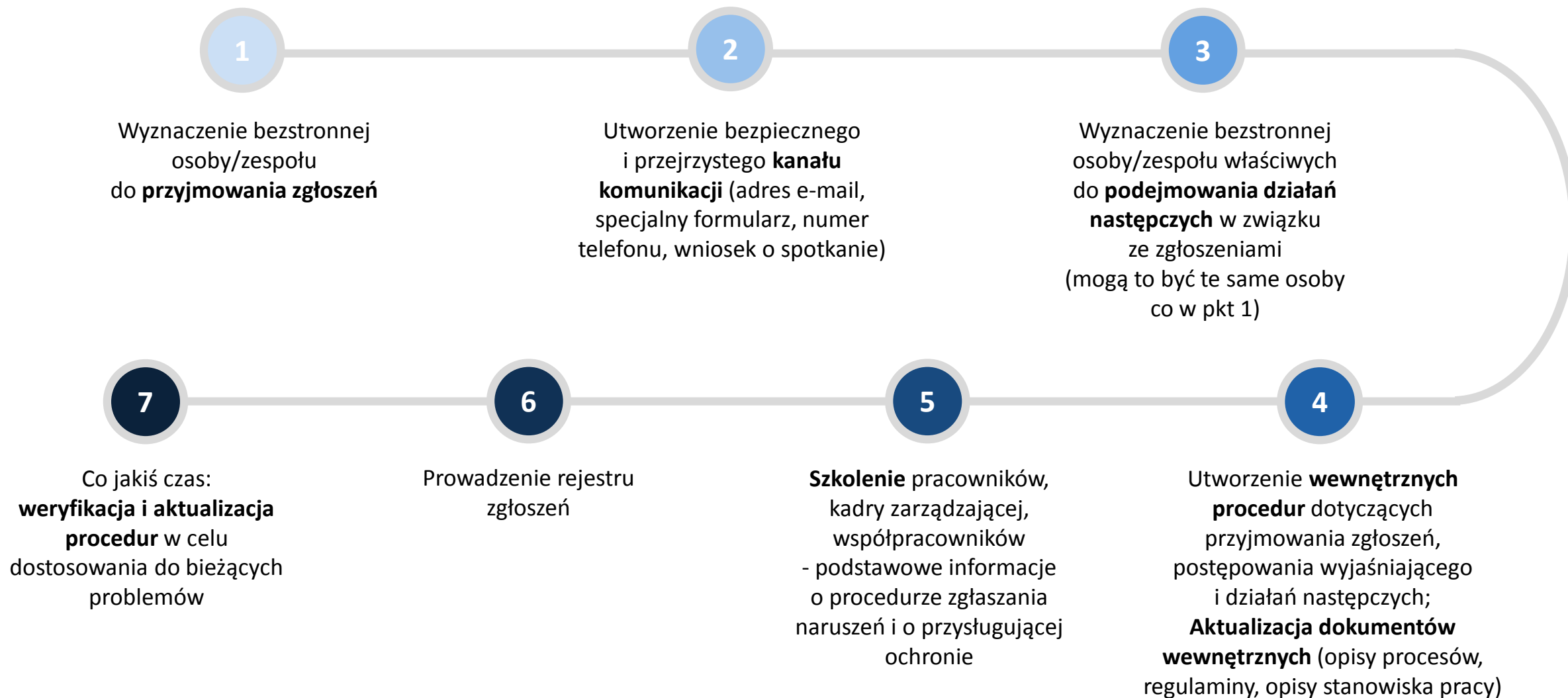


## VI. Podsumowanie

– jakie obowiązki spoczywać będą na pracodawcach?



# Elementy systemu sygnalizacji



# Na co trzeba uważać?

Przypadkowe ujawnienie tożsamości



Udział domniemanego sprawcy w przyjmowaniu zgłoszenia / podejmowaniu działań następczych



Stronniczość w rozpoznawaniu sprawy



Wykluczenie z systemu osób innych niż pracownicy



Krąg osób uprawnionych do dokonywania zgłoszeń nie do końca zaznajomiony z procedurą, niedokładnie przeszkolony



**Kluczem** do utworzenia prawidłowego systemu sygnalizacji w przedsiębiorstwie jest zrozumienie, że to nie tylko przykry obowiązek i dużo ograniczeń (ochrona sygnalisty), ale przede wszystkim system ten ma działać na naszą **korzyść**.



Zapobiega  
wydostawaniu się  
informacji  
o **naruszeniach**  
na zewnątrz / do mediów



**Poprawia atmosferę  
w pracy** – zwiększa  
efektywność  
pracowników



Zatrzymuje przy  
przedsiębiorcy  
**klientów, partnerów,  
dostawców**



**Pełniejsza wiedza**  
o funkcjonowaniu  
przedsiębiorstwa  
i jego problemach



Środek  
**prewencyjny**



Labor-atorium  
Prawa Pracy

## Blog prawa pracy



<https://laboratoriumprawapracy.ostrowski.legal/>



<https://www.facebook.com/LaboratoriumPrawaPracy>



# Dziękuję za uwagę



**Marta Trzeciak**

radca prawny

m.trzeciak@ostrowski-legal.net

## Kancelaria Ostrowski i Wspólnicy sp.k.

ul. Lubicka 53

87-100 Toruń

Oddział w Gdyni:

ul. Władysława IV 43

81-395 Gdynia

(+48) 56 651 07 93, 94; (+48) 724 679 513

torun@ostrowski-legal.net

Zapraszamy do bliższego poznania naszej Kancelarii:

**[www.ostrowski.legal](http://www.ostrowski.legal)**

